TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN: UN CAMPO FRAGMENTADO Y MULTIFACÉTICO

Agüero, Juan Omar

Universidad Nacional de Misiones

Facultad de Ciencias Económicas

Ruta Nacional Nº 12, Km. 7 1/2 - Campus Universitario - C.P.(3304) - Miguel Lanús, Misiones, Argentina

E-mail: juanaguero@arnet.com.ar

RESUMEN

En este artículo se expone en forma muy resumida la problemática epistemológica de los estudios organizacionales y los paradigmas y teorías principales a partir de los cuales una diversidad de autores ha ido formulando a lo largo del siglo XX un conjunto de enfoques, conceptos, categorías y modelos descriptivos, explicativos e interpretativos del fenómeno organizacional. Esto ha generado una gran fragmentación del campo, pero también ha enriquecido el debate con una multiplicidad de perspectivas teóricas que, a veces complementariamente y otras veces contradictoriamente, proveen en conjunto una mirada compleja y multifacética de las organizaciones, que no se puede reducir a un sólo paradigma y mucho menos aún a una sola teoría.

PALABRAS CLAVES: Administración, Teoría Organizacional, Estudios Organizacionales.

INTRODUCCIÓN

La administración se fue construyendo como disciplina científica, a partir de los trabajos pioneros publicados en la segunda década del siglo XX. Su campo de estudio son las organizaciones. En esta trayectoria histórica, se fue configurando un *corpus* de paradigmas, teorías, modelos y categorías analíticas, formulados por diversos autores, desde los cuales se intenta conocer, comprender, describir, explicar o predecir el

comportamiento de las organizaciones. Luego de la revolución kühniana de los sesenta, el debate epistemológico acerca de la incomensurabilidad de los paradigmas llegó al *corpus* de la administración, mostrando sus limitaciones y potencialidades. Los dos interrogantes que se intentan responder en este trabajo son: a) ¿cuáles son las perspectivas teóricas más relevantes para el estudio de las organizaciones? y b) ¿cómo se plantea en la administración el debate epistemológico en torno a la incomensurabilidad de los paradigmas? El propósito de este trabajo consiste, por un lado, en realizar un breve recorrido por las trayectorias teóricas más relevantes del campo de la administración y, por otro, en presentar un esquema del debate en torno a la cuestión epistemológica. La estructura del trabajo responde a estas dos partes.

I. LAS PERSPECTIVAS TEÓRICAS MÁS RELEVANTES EN ADMINISTRACIÓN

La teoría de la administración se construye durante el siglo XX con distintos enfoques que intentan conocer, comprender, describir, explicar y predecir el comportamiento de las organizaciones: 1) teoría clásica de la administración, 2) teoría humanista de la administración, 3) teoría racionalista de la administración, 4) teoría institucionalista de la administración, 5) teoría de la contingencia racional, 6) teoría de la dependencia de recursos, 7) teoría ecológica evolucionista, 8) teoría de los costos de transacción, 9) teoría de la agencia y 10) teoría crítica y posmodernista de la administración.

1) Teoría Clásica de la Administración

La teoría clásica de la administración es formulada a comienzos del siglo XX. Taylor analiza los puestos de trabajo y las operaciones fabriles, buscando mejorar la eficiencia y la productividad laboral. Los estudios permiten a) conocer los tiempos y movimientos requeridos para cada tarea, b) conocer las aptitudes humanas requeridas para cada tarea y c) establecer salarios en función de la producción. Fayol amplía a toda la organización el análisis fabril de Taylor, formulando principios para la dirección e identificando las áreas básicas de la organización. Si bien estos principios son criticados y calificados como

refranes por Simon (1947), sirven de base para la programación, la coordinación, la dirección por objetivos y el desarrollo de la consultoría de empresas (Perrow, 1991). La excesiva rigidez y linealidad del modelo y la omisión de los aspectos humanos de la organización afectan en gran medida la vigencia de esta teoría, aunque las ideas de Taylor y Fayol mantienen intacta su influencia en varios aspectos.

2) Teoría Humanista de la Administración

El enfoque de las relaciones humanas surge entre 1924 y 1927 con las experiencias de Hawthorne y los estudios de Elton Mayo sobre los cambios en las condiciones físicas de trabajo y sus efectos sobre la productividad. A pesar de la abundancia de estudios sobre liderazgo y productividad entre las décadas de 1930 y 1960 (Kornhauser y Sharp, 1932; Lewin, 1935; Brayfield y Crockett, 1955; Vroom, 1964; Lawler y Porter, 1967 y Hersberg, 1966, entre otros) no se concluye que el liderazgo necesariamente mejore el rendimiento laboral. Otros estudios sobre el clima organizacional y las relaciones grupales generan formulaciones teóricas como la jerarquía de necesidades del individuo (Maslow, 1968), la teoría de la madurez (Argyris, 1962), las teorías X e Y (McGregor, 1960) y los sistemas de organización (Lickert, 1961).

Se critica a los teóricos de las relaciones humanas la carga negativa que le asignan al conflicto, el olvido del contexto más amplio que influye sobre los grupos, la omisión de los aspectos políticos, los supuestos de armonía y equilibrio y la pretensión de comprender a la organización desde los individuos y grupos. El gran mérito es la acumulación de evidencias empíricas que muestran la complejidad, irregularidad e imprevisibilidad del comportamiento humano (Perrow, 1991).

3) Teoría Racionalista de la Administración

El racionalismo organizacional continúa, desarrolla y profundiza las ideas de los clásicos de la administración, incorporando los aportes de las relaciones humanas. Pone su acento en la cuestión tecnológica de programación de decisiones, formalización de

actividades y control de las conductas de los miembros de la organización, pero deja de lado los aspectos informales, las relaciones de poder, el conflicto de intereses y la influencia del contexto. Durante las décadas de 1940, 1950 y 1960 predominan en el campo organizacional: el institucionalismo, la teoría de las decisiones y las relaciones humanas. Su germen lo constituyen las obras de Barnard (1938) y Weber (1947), que influyen de muy diferente manera (Ver Cuadro Nº 1).

Cuadro Nº 1. Influencia de Barnard y Weber en la Administración

Dimensiones o aspectos	***Influencia de Barnard***	***Influencia de Weber***
Sistema organizacional	Orgánicos	Mecánicos
Eje de la organización	Los seres humanos	Las tareas
Tipo de organización	Adaptativas y sensibles	Rígidas e inflexibles
Modelo organizacional	Democrático	Autoritario

Fuente: Elaboración propia en base a Perrow (1991)

Para Barnard, las organizaciones son por naturaleza sistemas cooperativos y no pueden dejar de serlo. Excluye el conflicto, la coordinación obligatoria y los incentivos financieros. Para Weber las personas cooperan obligadas por la jerarquía de autoridad y por la separación entre puesto y persona. Ambos coinciden en definir a las organizaciones como un sistema impersonal o supraindividual de coordinación de fuerzas o actividades, lo que hace que las organizaciones sean más racionales que los individuos.

Simon y March (Simon, 1947; Simon y March, 1958) desarrollan y concilian las ideas de Weber y Barnard, sosteniendo que una organización es un conjunto de personas y lo que la organización hace es realizado por personas, pero éstas poseen una racionalidad limitada y por tanto su comportamiento puede ser controlado por la organización. Estos comportamientos controlados configuran la estructura organizacional. La autoridad, la comunicación y la formalización o programación de las decisiones y las actividades (tecnología) son los medios para controlar estos comportamientos. La organización define los objetivos y metas. El conflicto es visto por estos autores como un problema impersonal, como un conflicto de metas.

4) Teoría Institucionalista de la Administración

El institucionalismo es el enfoque más próximo a una verdadera sociología de las organizaciones (Perrow, 1991). Su marco conceptual más importante es el funcionalismo estructural de Parsons. Analiza en detalle los procesos organizacionales reales e históricos, anidándolos en un todo orgánico que les da sentido. Se basa en estudios de caso, cuidadosamente documentados y analizados (Selznick, 1949). Sigue la tradición de la *revelación*, demostrando que las cosas no son lo que aparentan. Analiza los procesos no políticos de la conducta política y los aspectos no económicos de la conducta económica. El comportamiento organizacional no se basa en la estructura formal, ni en los fines y metas, ni en la producción de bienes y servicios, sino en los millares de procesos subterráneos de los grupos informales, relaciones de poder, conflictos, valores e intereses influídos por el contexto. Para Selznick (1957) un proceso de administración está orientado por la eficiencia, la racionalidad y la consecución de objetivos, mientras que un proceso de institucionalización está orientado por valores, es adaptativo y sensible. Las organizaciones son instrumentos racionales valiosos por sí mismos y no simplemente por los bienes que producen o servicios que prestan. La gente organiza su vida en tomo a ellas, se identifica con ellas y se hace dependiente de ellas. El proceso de institucionalización es un proceso de crecimiento orgánico por el cual la organización se adapta a los grupos internos y a los valores de la sociedad que constituye su contexto. Son prácticas y procedimientos que se continúan (Pfeffer, 1982). Es la cristalización de significados en forma objetiva (March y Olsen, 1976).

El institucionalismo económico surge en Alemania a fines del siglo XIX (Schmoller, 1900) inspirado en el romanticismo y en las ideas de Kant y Hegel. Sostiene que el proceso económico se opera dentro de un marco social atravesado por la cultura y la historia. Se desarrolla en Estados Unidos con Veblen (1919), Commons (1924) y Mitchell, quienes critican los supuestos de la economía clásica por irrealistas y por no considerar los cambios históricos (Scott, 1995). Rechaza el supuesto de individuos racionales tomando decisiones como lo sostenía la economía clásica y, en cambio, trata de entender la historia. Veblen define las instituciones como “hábitos de pensamiento común establecidos para la

generalidad de hombres", mientras que Commons cambia el énfasis en el comportamiento individual, sugiriendo como "unidad de análisis la transacción". Williamson (1975) retoma de Commons 1) que las instituciones son concebidas en forma dinámica como respuestas a la escasez y a los conflictos de intereses, 2) que la transacción es la unidad de análisis que debe estudiarse, 3) que la acción colectiva restringe, libera y expande la acción individual; el individuo puede replantear la acción colectiva, las rutinas, las transacciones y el contexto institucional, y 4) la precisión histórica. Pone en el tapete y critica las. presunciones de la conducta de la acción económica sostenida por los economistas clásicos. Di Maggio y Powell (1983) formulan el concepto de isomorfismo para referirse a valores que siguen o se ajustan a ciertas pautas de legitimidad. Son procesos isomórficos, por ejemplo, el de "calidad total" o "estudiar inglés y computación". Las organizaciones existen en campos de otras organizaciones similares. Un campo organizacional son aquellas organizaciones que en conjunto constituyen un área reconocida de vida institucional: proveedores, clientes, organismos reguladores y otros. El concepto de campo organizacional incluye la totalidad de actores relevantes, no sólo organizaciones competidoras que forman poblaciones (Hamman y Freeman, 1977) o redes interorganizacionales (Laumann, 1978).

Para Di Maggio y Powell las organizaciones son cada vez más isomórficas dentro de sus campos. Este proceso de isomorfismo institucional se debe a 1) las fuerzas coercitivas del contexto, tales como regulaciones del Estado o pautas culturales que imponen u obligan a una estandarización organizacional, 2) la mimetización o imitación entre organizaciones, por la cual se modelan unas a otras y 3) las presiones normativas que provienen principalmente de la profesionalización de la fuerza de trabajo. El diseño organizacional no proviene de un proceso racional sino de presiones internas y externas que hacen que las organizaciones en sus campos se parezcan unas a otras con el tiempo.

Meyer y Scott (1983) y .Zucker (1988) estudian la forma en que se dan valores a las prácticas y cómo se legitiman los patrones de interacción y las estructuras en las organizaciones, siguiendo el punto de vista de Berger y Luckman (1967) de que la realidad es una construcción social. Los actores son entes con sentimientos y significados, no son tecnócratas. Las organizaciones no están configuradas por fuerzas impersonales

tecnológicas o ambientales, tal como lo sostienen el racionalismo organizacional, la teoría de la contingencia racional, la teoría ecológica, la teoría de la dependencia de recursos o la de costos de transacción. Para Scott "las instituciones son estructuras y actividades cognitivas, normativas y regulativas, que proveen estabilidad y significado al comportamiento social", (Scott, 1995). Son reproducidas por la cultura, las estructuras y las rutinas. Estos tres sistemas institucionales –cognitivo, normativo y regulativo- operan en seis niveles institucionales estudiados por distintos autores (Ver Cuadro Nº 2).

Cuadro Nº 2. Niveles de Estudio del Institucionalismo

Niveles	***Cognitivo***	***Normativo***	***Regulativo***
El Sistema Mundial	Meyer (1994)	Krasmer (1983)	North y Thomas (1973)
La Sociedad	Dobbin (1994)	Parsons (1953)	Skocpol (1979)
El Campo Organizacional	Di Maggio (1991)	Mezias (1990)	Campbell y Lindberg (1990)
La Población de Organizaciones	Carroll y Hannan (1989)	Singh, Tucker y House (1986)	Barnett y Carroll (1993)
La Organización	Clark (1970)	Selznick (1949)	Williamson (1975)
Los Subsistemas Organizacionales	Zimmermann (1969)	Roy (1952) y Buroway (1979)	Shepsle y Weingast (1987)

Fuente: Elaboración propia

Hall (1996) critica al institucionalismo 1) su potencial razonamiento tautológico[1], 2) su falta de atención a lo que está institucionalizado y lo que no lo está; hay una tendencia a aplicar el institucionalismo de hecho a posteriori, de una manera casi mística, donde las ideas y las prácticas van y vienen por ninguna otra razón que no sea la institucionalización, 3) la explicación del desarrollo de mitos organizacionales individuales y colectivos sobre el significado de hechos reales con el peligro de que la realidad que es la base del mito se convierta ella misma en un mito, 4) su sobreextensión, al aplicar la teoría institucional a una enorme gama de situaciones y organizaciones. Por su parte Oliver (1992) critica al institucionalismo que pasa por alto los procesos de desinstitucionalización y Abbott (1992) que pasa por alto o le resta importancia a temas como la eficiencia. Para Perrow (1991) el institucionalismo contribuye 1) a poner el énfasis en la organización como un todo y en la variedad de situaciones organizacionales, 2) a considerar la posibilidad real de que al menos

[1] Una tautología es un razonamiento circular, donde se definen las variables unas en términos de otras, oscureciendo y dificultando de esta manen la evaluación de las causas y efectos (Turner y Maryanski, 1979)

algunas organizaciones llevan una vida propia, al margen de los deseos de quienes supuestamente las controlan y 3) a poner el énfasis en el contexto como una totalidad.

5) Teoría de la Contingencia Racional

La teoría de la contingencia racional surge a mediados de la década de 1950 en Europa (Burns y Stockers, 1961 y Woodward, 1965) y es llevada a Estados Unidos -principalmente a Harvard- por Lawrence y Lorsch (1967) y Thompson (1967). Es la teoría dominante en las décadas de 1950, 1960 y 1970 y aún mantiene su vigencia. Ejerce gran influencia en el marketing, en el diseño de organizaciones y en los textos de consultores de empresas. En lo académico es muy criticado. Sostiene como supuesto básico que las organizaciones actúan racionalmente y se adaptan al entorno. Explica cómo los factores o variables del contexto determinan las estructuras organizacionales. No hay una estructura ideal, sino criterios para responder a esos factores del entorno. La influencia del entorno es incorporada a la teoría en la década de 1960. Cada organización tiene sus propias contingencias, sus riesgos, su incertidumbre y sus restricciones.

Es una teoría estructural funcionalista que considera a las organizaciones como organismos (Burrell y Morgan, 1979) que se adaptan a su medio ambiente. Las organizaciones son sistemas abiertos que interactúan con su entorno para reproducir el sistema social (Scott, 1981). La lógica de las tecnologías es de sistemas cerrados (Thompson, 1967). El entorno genera incertidumbre. Las organizaciones buscan la regularidad, la identidad, el equilibrio (homeóstasis) y tratan de reducir la incertidumbre del entorno (desequilibrio) adaptándose al mismo (equilibrio). Los sistemas cerrados se degeneran (entropía). Las organizaciones son sistemas abiertos que obtienen su energía del entorno. Las estructuras organizacionales están diferenciadas en funciones. Hay multiplicidad de formas posibles de adaptarse al entorno (Lawrence y Lorsch, 1967).

Thompson adopta de Cyert y March (1963) el concepto de organizaciones complejas para referirse a fábricas, escuelas, hospitales y otros. De Simon (1947), el concepto de racionalidad limitada, para sostener que las organizaciones enfrentan y resuelven

problemas, satisfaciendo objetivos, no maximizando. De Barnard (1939), la idea de que los individuos tienen un pie dentro y el otro fuera de la organización y de Parsons (1960) los distintos niveles de responsabilidad y control: técnico, gerencial e institucional.

Thompson denomina racionalidad técnica o tecnología a las actividades que, según relaciones de causa/efecto, producen los resultados deseados. Una tecnología perfecta produce el resultado deseado de manera inevitable en un sistema cerrado. Puesto que las organizaciones buscan obtener resultados deseados y son sistemas abiertos sujetos a criterios de racionalidad, buscarán proteger su núcleo técnico, reduciendo el número de variables que operan sobre él, estableciendo un sistema cerrado de lógica. En el nivel institucional, en cambio, las organizaciones están más abiertas al entorno y operan con más variables, siendo por tanto mayor el grado de incertidumbre. El rol gerencial es intermediar entre el contexto -adaptando y flexibilizando la organización- y el núcleo técnico -protegiendo las actividades claves o críticas para los objetivos de la organización.

Se critica a la teoría de la contingencia racional su planteo tautológico, la no consideración de los aspectos políticos e históricos, la obsesión por la eficiencia y la omisión de actores claves para la organización (Hall, 1996).

6) Teoría de la Dependencia de Recursos

La teoría de la dependencia de recursos surge a mediados de la década de 1970 (Aldrich y Pfeffer, 1976; Pfeffer y Salancik, 1978; Aldrich, 1979; Pfeffer, 1982) y centra su análisis en las decisiones que se toman dentro de las organizaciones. Tiene vinculaciones con el enfoque de economía política de las organizaciones (Wamsley y Zald, 1973 y Benson, 1975) y con el enfoque de intercambio-dependencia (Haselfeld, 1972 y Jacobs, 1974).

Las organizaciones tienen un contexto político interno dentro del cual se toman decisiones estratégicas seleccionando alternativas en forma activa, tratando de manipular de alguna manera el ambiente para obtener ventajas en términos de dependencia de recursos. Toda organización depende del contexto para obtener los recursos que necesita: humanos, tecnológicos, materiales, financieros y otros, que son proveídos por otras organizaciones

que a su vez obtiene sus recursos de otras organizaciones y así sucesivamente, generándose una cadena de dependencia de recursos interorganizacional.

Las organizaciones tratan de disminuir la incertidumbre y contingencia que genera esta interdependencia por medio de fusiones, alianzas y otras formas de relación interorganizacional. Estas acciones son decididas internamente en las organizaciones mediante opciones estratégicas que seleccionan la mejor alternativa que permita el contexto. Las decisiones surgen de la distribución interna de poder y tienen en cuenta las restricciones, la incertidumbre y las contingencias del contexto.

Las decisiones pueden tener importantes barreras legales o económicas para manipular el ambiente. Las grandes organizaciones pueden dominar los mercados dejando poco o ningún margen o posibilidad a las pequeñas para modificar sus ambientes o contextos. Las formas en que operan con éxito las organizaciones son reproducidas mediante la burocratización, la especialización y la estandarización de funciones, los ascensos basados en el desempeño, la transmisión de la cultura de la organización y la estructura de liderazgo.

7) Teoría Ecológica Evolucionista

En la teoría ecológica evolucionista el contexto o ambiente selecciona cuáles organizaciones se ajustan o adaptan mejor al mismo y cuáles no (Hannan y Freeman, 1977, 1983 y 1989). Estudia las *f*ormas organizacionales y las poblaciones de organizaciones. Estos conceptos no están suficientemente aclarados en la teoría y genera no pocas dificultades metodológicas para su abordaje. Las organizaciones no se adaptan al entorno, sino que son seleccionadas por éste, en un proceso natural que tiene tres etapas (Campbell, 1969): 1) Variación en la forma o modo de operar, planeada o no; 2) Selección de las formas que funcionan con éxito y 3) Retención de las formas seleccionadas, conservándolas y reproduciéndolas. Esta conservación tiene lugar principalmente a través de la capacitación gerencial y la formación profesional en base a los modelos que funcionan con éxito.

Las formas organizacionales ocupan nichos en el contexto. Para Aldrich (1979) “los nichos son combinaciones diferentes de recursos y otras restricciones que son suficientes para apoyar una forma organizacional”. Un nicho es un conjunto de organizaciones que combinan los mismos recursos y tienen la misma dependencia del ambiente. Los nichos estrechos, por ejemplo los grupos étnicos, el vecindario y los grupos religiosos y profesionales, tienden a mantener organizaciones especializadas, mientras que los nichos más amplios tienden a mantener organizaciones más diversificadas (Hannan y Freeman, 1983). Para el estudio de poblaciones de organizaciones, Baum (1991) sugiere varias dimensiones y variables (Ver Cuadro Nº 3).

El principal aporte de la teoría ecológica es explicar cómo va evolucionando una población de organizaciones y cómo evolucionará una determinada organización. No obstante, son varias las críticas que se formulan a esta teoría: su fuerte contenido biológico y su escaso fundamento social (Perrow, 1979; Van de Ven, 1979); no explica el origen de las variaciones (Aldrich y Pfeffer, 1976; Van de Ven, 1979); no considera los procesos internos de las organizaciones (Aldrich y Pfeffer, 1976); no explica los procesos de ajuste entre la organización y su ambiente (Van de Ven, 1979); se basa en los mismos supuestos que la economía sostiene para los mercados de competencia perfecta y que no se verifican en ningún caso (Aldrich y Pfeifer, 1976); considera el proceso de selección como inevitable (Van de Ven, 1979); muestra un ambiente vacío de actores humanos, con organizaciones como masas inertes, eliminando las variables de poder, conflicto, desorganización y otros procesos sociales (Perrow, 1979).

Cuadro Nº 3. Dimensiones y Variables para el Estudio de Poblaciones de Organizaciones

Dimensión	***Variable***	***Significado***
Demográfica	Edad Tamaño	Las organizaciones viejas tienen mayor mortalidad Las más grandes tienen mayor supervivencia
Ecológica	Densidad Masa Relación Superposición Localización Especialización	Cantidad de organizaciones Tamaño de la población de organizaciones Cantidad de relaciones entre organizaciones Superposición de nichos de organizaciones Ámbito geográfico Grado de competitividad entre organizaciones
Ambiental	Institucional Política Tecnológica Económica	Normas que regulan las poblaciones Marco político de la población de organizaciones Diseños dominantes Marco económico de las organizaciones

Fuente: Elaboración propia en base a Baum (1991)

8) Teoría de los Costos de Transacción

La teoría de los costos de transacción surge del campo de la economía y trata de explicar por qué existen y actúan las organizaciones (Williamson, 1975, 1981 y 1985). La unidad de análisis es la transacción o intercambio de bienes y servicios. Se basa en el horno econornicus que actúa racionalmente maximizando su beneficio. Al poner el acento en la transacción, deja de lado el problema de la producción para centrarse en los mercados. Las transacciones simples se llevan a cabo libremente en el mercado, pero cuando son complejas se vuelven inciertas y la confianza se vuelve problemática, justificándose en consecuencia el surgimiento de jerarquías u organizaciones como respuesta a la incertidumbre.

La transacción bajo el amparo de una organización permite la vigilancia, la supervisión y el control del proceso. Las organizaciones buscan cada vez más un mayor control

mediante procesos de formalización de compromisos y construcción de monopolios. Pero también se da el proceso inverso de regreso a la libre transacción en el mercado, por ejemplo en la contratación de personal temporario y en la subcontratación de servicios.

La teoría de los costos de transacción proporciona una visión limitada de la organización, que debe complementarse necesariamente con otros enfoques. Esto es reconocido por el propio Williamson (1985). Las transacciones, además, se llevan a cabo en contextos de relaciones sociales más que de relaciones económicas (Granovenen, 1985). Otro fenómeno no considerado suficientemente por esta teoría son las integraciones verticales y horizontales de las organizaciones, que dan origen a verdaderos mercados internos, aislados de la competencia y de los mercados abiertos (Lazerson, 1988).

9) Teoría de la Agencia

La teoría de la agencia también trata de explicar la existencia y actuación de las organizaciones (Jensen y Meckling, 1976; Fama, 1980 y Fama y Jensen, 1983). Supone que la vida social no es otra cosa que una serie de contratos, donde el comprador de los bienes y servicios es el titular y el que provee los mismos el agente. Esta relación titular-agente se rige por un contrato, pero sujeto a problemas de fraude, información escasa y racionalidad limitada. En la formulación de la teoría de la agencia se tienen en cuenta 1) las preferencias del titular y del agente, 2) la naturaleza de la incertidumbre, que genera situaciones de mayor o menor inseguridad y 3) la información disponible para el titular respecto a la conducta del agente. Tanto la teoría de la agencia como la de los costos de transacción, justifican la existencia de las organizaciones como marcos de acción para acordar o convenir contratos que regulen determinadas transacciones, que son necesarias para el intercambio de bienes y servicios en un sistema económico. Esta regulación disminuye la incertidumbre del contexto y permite cierto grado de control sobre las variables claves.

10) Teoría Crítica y Posmodernista de la Administración

Para Alvesson y Deetz (1996), la teoría crítica emerge en los estudios organizacionales hacia fines de la década de 1970 y comienzos de 1980 (Benson, 1977; Burrell y Morgan, 1979; Frost, 1980; Deetz y Kersten, 1983; y Fisher y Sirianni, 1984), en tanto que la teoría posmodernista surge hacia fines de la década de 1980 (Smircich y Calás, 1987 y Cooper y Burrelí, 1988). Ambas emergen en contextos caracterizados por el aumento del tamaño de las organizaciones, la rápida implementación de tecnologías de comunicación e información, los procesos de globalización, los cambios en las relaciones laborales, la disminución y profesionalización de la fuerza laboral, la intensificación de los problemas ecológicos y la turbulencia de los mercados.

Tanto la teoría crítica como la posmodernista, critican el iluminismo de la modernidad y su promesa de sujeto autónomo progresivamente emancipado por el conocimiento adquirido a través del método científico. En el discurso, se atribuía a la modernidad la emancipación del mito, de la autoridad y de los valores tradicionales, a través del conocimiento, la razón y las oportunidades basadas en la capacitación y el desarrollo individual. A pesar de que reconocen parcialmente las potencialidades del iluminismo y la modernidad (Habermas, 1984 y 1987), critican sus grandes relatos basados en categorías universales abstractas; el uso de la razón como instrumento de dominación y hegemonía; la mistificación del progreso, la ciencia y la tecnología; la destrucción del medio ambiente; la promesa incumplida de emancipación humana y la exclusión social generada sistemáticamente.

Las fuentes de inspiración de la teoría crítica y posmodernista son a) la relación entre el poder y el conocimiento de Nietzsche, b) el construccionismo del lenguaje y la experiencia de la teoría intersubjetiva, c) la teoría del conflicto social de Marx y d) el sujeto humano complejo de Freud. En Deetz (1994) este autor relaciona dos dimensiones: por un lado, el origen del discurso social dominante, que puede ser el consenso o el disenso y, por otro, los conceptos y problemas estudiados, que dan lugar a las categorías local emergente y elite a priori. En función a estas dimensiones, el autor ubica a la teoría crítica en el disenso, porque la identidad, el orden y los objetos son construidos socialmente, y como elite a priori porque es un conocimiento privilegiado previo. En cambio, la teoría posmodernista, si bien se ubica

también en el disenso, es local emergente porque constituye un conocimiento construido durante el proceso.

La teoría crítica, en sentido amplio, constituye una crítica radical a la sociedad contemporánea, apuntando a la explotación, la represión, las relaciones asimétricas de poder, la comunicación distorsionada y la falsa conciencia. En sentido estricto, se refiere a la llamada Escuela de Francfort, cuyos exponentes máximos son Adorno, Horkheimer, Marcuse y Habermas. En los estudios organizacionales, la pretensión de la teoría crítica es aspirar a sociedades y lugares de trabajo libres de dominación. Externamente, focaliza su atención en la relación de las organizaciones con la sociedad más amplia, enfatizando las consecuencias sociales de la colonización de otras instituciones y de la dominación o destrucción de la esfera pública. Internamente, analiza la dominación generada por la razón instrumental, el discurso y el consenso. En una clara agenda política, focaliza su atención en los intereses de grupos específicos como las mujeres, los trabajadores y los negros, estudiando las metas, valores, formas de conciencia y distorsiones comunicativas dentro de las organizaciones; las formas de institucionalización y las ideologías y prácticas organizacionales como expresión de formas contemporáneas de dominación (Alvesson y Deetz, 1996).

La teoría crítica organizacional se compone de dos grandes líneas de estudio: **1) La crítica ideológica y 2) La acción comunicativa.**

1) La crítica ideológica temprana es la realizada por Marx, que describió la manera en que la relación de explotación aparecía como legítima. Las condiciones económicas y la estructura de clase eran centrales en el análisis. Luego, a partir de la década de 1970, la dominación y la explotación por los propietarios, y más tarde por los administradores, fueron los temas centrales de la crítica ideológica. Otros estudios se refieren a los procesos de coerción (Gramsci, 1929 y *1935;* Burawoy, 1979 y Willmon, 1990), al control cultural-ideológico (Hodge, 1979; Czarniawska-Joerges, 1988; Deetz y Mumby, 1990 y Kunda, 1992) y a las organizaciones como expresiones y productoras de ideologías (Burrell y Morgan, 1979; Alvesson, 1987; Alvesson y Willmott, 1996).

Los 4 temas recurrentes de la crítica ideológica son la naturalización del orden social, la universalización de los intereses gerenciales, la razón instrumental y la hegemonía.

a) La *naturalización* del orden social: El orden social es abstraído de su historia y de su origen; los procesos organizacionales aparecen como "naturales" y predominan las metáforas orgánicas y mecánicas. Para la crítica ideológica, las organizaciones son construcciones sociohistóricas (Lukács, 1971; Benson, 1977; Giddens, 1979; Frost, 1980 y 1987; Thompson, 1984 y Deetz, 1985 y 1994).

b) La *universalización* de los intereses gerenciales: Los intereses particulares de las organizaciones son universalizados y tratados como si fueran intereses de todos. Se reducen las múltiples demandas de propiedad a propiedades financieras. El dinero cumple un rol dominante. Para la crítica ideológica, las ventajas empresariales pueden ser vistas como históricamente producidas y activamente reproducidas por las prácticas ideológicas en la sociedad y en las organizaciones mismas (Tompkins y Cheney, 1985; Knights y Willmott, 1985; Lazega, 1992; Deetz, 1992; Offe y Wiesenthal, 1980).

c) La *razón instrumental*: Habermas (1971, 1975, 1984 y 1987) describe el razonamiento técnico como instrumental y tendiente a ser gobernado por lo teórico e hipotético. Su opuesto es el interés práctico. Es un interés constitutivo de la preservación y expansión de la intersubjetividad de la posible acción orientada a la mutua comprensión. El razonamiento práctico se focaliza en el proceso de comprensión y determinación mutua de fines.

d) La *hegemonía*: Es un concepto analizado y desarrollado por Gramsci (1929 y *1935)* como una compleja red de acuerdos conceptuales y materiales producidos en la vida diaria. La concepción de la hegemonía sugiere la presencia de múltiples grupos dominantes, con diferentes intereses y la presencia de poder y actividad incluso en los grupos dominados.

Se han formulado varias objeciones a la crítica ideológica: a) que es ad-hoc y reactiva, explicando después del hecho por qué algo no sucede en vez de predecir el futuro, b) que es elitista y c) que es demasiado simplista. La mayor crítica es la formulada por la teoría posmodernista, en relación con la idea del agente racional y reflexivo, capaz de actuar autónoma y coherentemente. La crítica ideológica ha respondido a estas objeciones, investigando empíricamente sistemas de dominación, insistiendo en las asimetrías de

intereses y tratando las ideologías como dominantes sin verlas como un simple instrumento (Alvesson y Deetz, 1996).

2) La acción comunicativa forma parte de la filosofía sistemática desarrollada por Habermas (1984 y 1987). Distingue dos procesos de aprendizaje histórico y formas de racionalidad: La estratégica-científica-tecnológica, asociada con el mundo del sistema, y la ética-política- comunicativa, asociada con el mundo de vida. El mundo de vida se construye creando y recreando los patrones de significados. Puede ser considerado como enteramente racional, más que instrumental o estratégico, con interacciones guiadas por la comprensión comunicativa antes que por imperativos del mundo del sistema o por reproducción irreflexiva de los valores culturales tradicionales. La comprensión comunicativa depende de la comunicación no distorsionada, de la presencia de la libre discusión basada en el acuerdo, de la argumentación y el diálogo. La comunicación no distorsionada provee la base para la más alta forma de racionalidad.

En la racionalidad comunicativa no hay poder, status, prestigio, ideología, manipulación, rol de expertos, miedo, inseguridad, incomprensión o alguna otra forma de represión de las ideas. Es un método para analizar -cuestionando, testeando, aceptando- la validez de diferentes demandas, en base a la comprensión, la sinceridad, la verdad y la legitimidad. La acción comunicativa es un aspecto importante de la interacción social en la sociedad, en las instituciones sociales y en la vida diaria (Alvesson y Deetz, 1996).

Vattimo (1992) critica a Habermas su "benigna y benevolente visión de la especie humana", que cuenta con el conocimiento y la argumentación para cambiar el pensamiento y la acción, una posición acerca de la cual los posmodernistas son altamente escépticos (Alvesson y Deetz, 1996).

La teoría crítica ha realizado importantes aportes a los estudios organizacionales (Alvesson y Willmott, 1996; Alvesson, 1987; Sieven, 1986; Fischer, 1990; Hollway, 1984; Mumby y Pumain, 1992; Ferguson, 1984; Frost, 1987; Deetz y Kersten, 1983; Calás y Smircich, 1992):

- La visión de la organización como tecnocracia, mistificación, adormecimiento cultural y poder de colonización.

- El análisis de la dirección favoreciendo la pasividad de los miembros de la organización, para poder manipularlos.
- El análisis de la ambigüedad, las contradicciones y los códigos en la acción comunicativa organizacional.
- El pensamiento estrecho que genera la dominación de la razón instrumental y del código de dinero.
- Las condiciones de trabajo constreñidas, donde la creatividad, el cambio, el desarrollo y los significados son ignorados o subordinados a valores instrumentales.
- Las relaciones sociales asimétricas entre expertos (incluyendo las elites de administradores) y no expertos.
- La extensión del control sobre los empleados y el ocultamiento de su realidad social.
- El control sobre los consumidores y la agenda social ética-política priorizando el código del dinero.
- La destrucción del medio ambiente.
- La falsa apariencia de objetividad e imparcialidad de las técnicas de administración utilizadas en las organizaciones.
- La dominación de los grupos, las ideas y las instituciones.
- Los conflictos entre la razón práctica (acción comunicativa) y la razón instrumental (maximización de resultados).

Por su parte, el posmodernismo describe un período histórico marcado por un profundo cambio social. Ha elaborado un conjunto de reflexiones filosóficas sobre las organizaciones (Feattherstone, 1988; Kellner, 1988; Parker, 1992; Hassard y Parker, 1993), inspiradas en Derrida, Foucault, Baudrillard, Lyotard, Deleuze, Guattari, Laclau.y Moufle. Se basa en: **a)** la centralidad del discurso, **b)** las identidades fragmentadas, **c)** la crítica de la filosofía de la presencia, **d)** la pérdida de fundamento de las grandes narraciones, **e)** la conexión entre el conocimiento y el poderl **f)** la hiperrealidad, y **g)** la investigación como resistencia e indeterminación.

a) La *centralidad del discurso* reemplazó a la estructura del inconsciente en el posmodernismo, como la comunicación distorsionada reemplazó a la falsa conciencia en la teoría crítica. El lenguaje como construcción particular, local, desde la experiencia de vida, se opone a la certeza, a la verdad objetiva, a la predicción y al control de la naturaleza y del mundo social que sostienen el objetivismo. Hay dos versiones respecto a la centralidad del discurso: 1) la que enfatiza el discurso en un sentido lingüístico especial, donde el lenguaje en uso está intrínsecamente relacionado con el significado y la percepción y 2) la visión del discurso de Foucault, como sistema de pensamiento que contiene e informa las prácticas materiales que producen formas particulares de subjetividad, no sólo lingüísticamente sino también prácticamente, por técnicas de poder particulares.

b) Con las *identidades fragmentadas,* el posmodemismo rechaza la identidad unitaria segura como el centro del universo social, basada en la noción de autonomía y autodeterminación individual. En esta posición hay dos versiones: 1) la que sostiene que la concepción occidental del hombre ha sido siempre un mito y 2) la que sostiene que la visión de lo individual como coherente, integrado y autónomo es falsa. Las organizaciones continuamente emergen, son constituídas y constituyentes, producidas y consumidas por los sujetos.

c) La *crítica de la filosofía de la presencia* sostiene que el material del mundo solamente deviene en objeto en una relación específica. Las prácticas lingüísticas y no lingüísticas son centrales para la producción del objeto (Mead, Wittgenstein, Heidegger). Para la ciencia social normativa, la función primaria del lenguaje es representar objetos. Por ejemplo, un "trabajador" es un objeto (también un sujeto) en el mundo, pero ni Dios ni la naturaleza hicieron este "trabajador", sino que -para que éste exista- se requiere: 1) un lenguaje y 2) un conjunto de prácticas sociales que clasifique a los seres humanos en "trabajadores" y "no trabajadores". Preguntas como ¿qué es un trabajador realmente?, ¿cuál es lo constitutivo de un trabajador?, ¿qué hace a un ser humano ser trabajador?, no son contestables mirando algo en el mundo que puede ser descrito como "trabajador", sino que son productos de las prácticas lingüísticas y no lingüísticas que hacen de este algo un objeto.

d) La *pérdida de fundamento de las grandes narrativas,* hace referencia -por ejemplo- a la lucha de clases del marxismo, a la supervivencia del darwinismo social o a la mano invisible de la economía de mercado. Hay dos posiciones: 1) las narraciones son siempre un engaño, que han sido usadas como soporte de una visión dominante del mundo y del orden y 2) las narraciones generan incredulidad.

e) La *conexión entre el poder y el conocimiento* (Foucault, 1977 y 1980) se expresa en la formación misma del discurso. El poder reside en la demarcación y el sistema de discurso.

f) La *hiperrealidad* tiene que ver con el mundo entendido no como realidad sino como simulación.

g) La *investigación como resistencia e indeterminación* es una especie de conocimiento antipositivo, basado en la deconstrucción.

II. LA CUESTIÓN EPISTEMOLÓGICA EN ADMINISTRACIÓN

El campo de estudio organizacional es fragmentado y multifacético. Para Burrel y Morgan (1979), todas las teorías organizacionales se basan en una determinada concepción acerca de la naturaleza de la ciencia y de la sociedad, adoptándose como fundamento una dimensión subjetiva u objetiva.

Cuadro Nº 4. Naturaleza de la Ciencia

Supuesto	***Dimensión Subjetiva***	***Dimensión Objetiva***
Ontológico	Nominalismo	Realismo
Epistemológico	Antipositivismo	Positivismo
Antropológico	Voluntarismo	Determinismo
Metodológico	Ideográfico	Nomotético

Fuente: Elaboración propia en base a Burrel y Morgan (1979)

Es difícil conciliar estas posiciones planteadas por Burell y Morgan si consideramos -como lo hacen estos autores- lo objetivo y subjetivo como rígidamente antagónicos o como dos realidades totalmente distintas. Sin embargo, la realidad, o al menos lo que podemos conocer de ella, es al mismo tiempo objetiva y subjetiva, se va construyendo con elementos

objetivos (que existen independientemente del sujeto) y subjetivos (que pertenecen al sujeto). Esta es la posición que sustenta, por ejemplo, la teoría de la estructuración (Giddens, 1984).

Cuadro Nº 5. Naturaleza de la Sociedad

Regulación	***Cambio Social***
Status quo	Cambio radical
Orden social	Conflicto estructural
Consenso	Dominación
Integración	Contradicción
Solidaridad	Emancipación
Satisfacción de necesidades	Deprivación
Actualidad	Potencialidad

Fuente: Elaboración propia en base a Burrel y Morgan (1979)

Lo mismo sucede con la dicotomía entre regulación y cambio radical. La sociedad es una combinación de distintos grados de regulación y de cambio, en constante conflicto, que se van resolviendo de distintas maneras. Solamente en el caso de las grandes revoluciones, por ejemplo la revolución francesa, el cambio social se opone como totalmente antagónico a la regulación, resolviéndose violentamente el conflicto por imposición del cambio radical sobre el status quo. Con estas dos dicotomías, “objetivismo/subjetivismo” y “regulación/cambio social”, Burell y Morgan construyen una matriz con cuatro grandes paradigmas en los cuales ubican a las distintas teorías sociales vinculadas con las organizaciones:

Cuadro Nº 6. Paradigmas y Teorías Organizacionales

SUBJETIVISMO CAMBIO RADICAL OBJETIVISMO

Paradigma Humanista Radical	**Paradigma Estructuralista Radical**
Individualismo Anarquista Teoría Crítica Existencialismo Francés Teoría Antiorganizacional	Marxismo Teoría del Conflicto Teoría Social Rusa Teoría Radical de la Organización
Paradigma Interpretativo	**Paradigma Funcionalista**
Fenomenología Hermenéutica Etnometodología Interaccionismo Simbólico	Teoría Integrativa Teoría General de Sistemas Objetivismo / Pluralismo Teorías de las Disfunciones Burocráticas

SUBJETIVISMO REGULACIÓN OBJETIVISMO

Fuente: Elaboración propia en base a Burrel y Morgan (1979)

Analizando los resultados de varias investigaciones empíricas sobre niveles de desarrollo del paradigma de distintas disciplinas, Pfeiffer (1993) concluye que los estudios organizacionales tienen bajo nivel de desarrollo del paradigma por varios factores: a) La referencia a otras ciencias sociales, b) La baja remuneración de quienes se dedican a dichos estudios, c) La poca producción escrita, d) La falta de interconexión respecto a la producción escrita, e) La inexistencia de una agenda de investigación y f) La dispersión teórica y metodológica, sosteniendo la necesidad de lograr un consenso que favorezca el desarrollo paradigmático de los estudios organizacionales, basado en: a) Un número reducido de estudiosos estrellas de la disciplina, b) La autoridad de esta elite, c) Una metodología estándar, d) Un programa de investigación estándar y d) La aceptación de ciertas teorías centrales. En el estado actual de desarrollo de la disciplina, la propuesta de Pfeffer se alcanzaría en torno al paradigma funcionalista, por su hegemonía, pero con esta reducción se tendría que desechar una importante cantidad de producción científica desarrollada en

tomo a los otros paradigmas señalados por Burell y Morgan, lo que significaría un retroceso y no un avance en la disciplina. Esta propuesta de Pfeffer tiene un sesgo fuertemente dogmático.

Scherer y Steinmann (1999) discuten el problema de inconmensurabilidad de los paradigmas, entendido como la triple relación de sistemas de orientación que incluyen teorías, reglas, estructuras, valores, intereses y culturas. Un sistema es inconmensurable con otro respecto a ciertas reglas de comparación, cuando se dan tres condiciones: 1) La diferencia radical entre sistemas de orientación; 2) La competencia o conflicto entre sistemas y 3) Un cierto curso de acción. No hay estándares de comparación que resuelvan racionalmente un problema de conflicto.

Estos dos autores discuten el problema de inconmensurabilidad en los estudios organizacionales desde varias concepciones teóricas: a) El concepto axiomático-deductivo de razonamiento; b) El relativismo paradigmático (isolacionismo); c) El dogmatismo paradigmático funcionalista (hegemonismo) y d) El pluralismo paradigmático. Desde la ciencia, no surge una perspectiva de solución al problema y estamos en un punto muerto porque el nivel de las teorías requiere un meta-nivel de paradigmas y éstos un meta-meta-nivel de comprensión y así podría plantearse hasta el infinito.

Proponen entonces Scherer y Steinmann adoptar la propuesta de Geert-Lueke Lueken (1991) basada en el constructivismo metódico (Lorenzen, 1973, 1987) de la Escuela de Erlangen, ciudad alemana ubicada cerca de Nürnberg, en Bavaria. Para solucionar el problema de la inconmensurabilidad, Lueken propone el concepto de argumentación: "una acción simbólica destinada a superar una controversia y arribar al consenso". Deja de lado el concepto axiomático-deductivo de razonamiento y sostiene que la praxis precede a la teoría, es decir la acción metódicamente precede al conocimiento. Desde el mundo de vida o praxis pre-teorética surge la praxis teorética y luego la praxis fundamentada en la teoría, que a su vez vuelve a realimentarse por la praxis pre-teorética en forma dialéctica. Scherer y Steinmann sugieren disolver las estructuras rígidas de pensamiento y acción para comenzar un proceso de aprendizaje de una nueva forma de concebir y realizar estudios organizacionales (Morgan, 1983), construyendo un consenso desde la praxis.

CONCLUSIÓN

No hay una sola forma de mirar una organización. Es más, las múltiples miradas desde distintos ángulos teóricos se imponen como una imperiosa necesidad si se quiere construir una visión lo más comprensible posible acerca de este fenómeno tan complejo como son las organizaciones, con sus múltiples dimensiones y atravesamientos, que no pueden ser explicados satisfactoriamente desde una sola perspectiva teórica.

Cada enfoque teórico aporte lo suyo. Aporta su propia mirada, parcial por cierto, de lo que considerara como organización.

La combinación eficaz de estos distintos enfoques teóricos en una investigación no es una tarea fácil, pero tampoco es imposible si tenemos en cuenta que los objetos de investigación -como lo señala Bourdieu- son siempre construidos, es decir son sistemas de relaciones conceptuales y no demarcaciones físicas de objetos reales.

BIBLIOGRAFÍA

ALDRICH, H. y PFEFFER, J. *Environments of organizations.* Annual Review of Sociology. (1976)

ALVESSON, M. *Comunication, power and organization.* New York. de Gruyter.(1996)

ALVESSON, M. y DEETZ, S. *Critical Theory and Postmodernism. Approaches to organization studies.* en Clegg S.(1996)

ALVESSON, M. y WILLMOTT, H. *Critical Analysis.* London, Sage.(1996)

ALVESSON, M. y WILLMOTT, H. *Critical management studies.* London, Sage.(eds) (1992)

ALVESSON, M. y WILLMOTT, H.*Making Sense of Management: A Critical Analysis.* London, Sage.(1996)

BARNARD, Ch. *The function of the executive.* Cambridge, Harvard University Press.(1938)

BAUDRILLARD, J. *Simulations.* New York, Semiotexte.(1983)

BURAWOY, M. *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism.* London, Verso.(1985)

BURRELL, G. y MORGAN, G. *Sociological paradignis and organizational analysis.* London, Arena.(1979)

CLEGG, S. *Frameworks of power.* London, Sage.(1989)

CLEGG, S. *Modern organization: organization studies in the postmodem world.* London, Sage. (1990)

CLEGG, S. y otros. *Handbook of organization studies.* London, Sage.(1996)

DEETZ, S. *The future of the discipline: The chalenges, the research and the social contribution*, en Deetz, S. (ed) *Communication yearbook*. (1994)

DIMAGGIO, P. y POWELL, W. *The newinstitutionalism in organizational analysis.* Chicago University Press.(1991)

DONALDSON, L. *The normal science of contingency theory.* en Clegg S. y otros, obra citada.(1996)

FEATHERSTONE, M. *Postmodernism.* Newbury, Sage.(1988)

FORESTER, J. *Critical theory, public policy and planning practice.* State University of New York Press.(1993)

FOUCAULT, M. *Power / Knowledge.* New York, Pantheon. (1980)

GIDDENS, A. *The constitution of society. Outline of te theory of structuration.* CAMBRIDGE, Polity Press.(1984)

GRAMSCI, A. *Selections from the prison notebook.* New York, International.(1929-1935)

HABERMAS, J. *The theory of comunicative action. Reason and the rationalization of society.* Boston, Beacon Press.(1984)

HALL, R. *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados.* México, Prentice Hall Hispanoamericana. (1996)

HANNAN, M. y FREEMAN. *Organizational Ecology.* Cambridge University.(1989)

HASSARD, J. y PARKER, M. *Postmodernism and organizations.* London, Sage.(eds) (1993)

PERROW, Ch. *A framework for the comparative analysis of organizations.* American Sociological Review. (1967)

PERROW, Ch. *Complex organizatioris: an critical essay.* Scott, Foreman and co.(1979)

PERROW, Ch. *Sociología de las organizaciones.* Madrid, McGraw-Hill. (1991)

PFEFFER, J. *Organizations and organization theory.* Boston, Pitman.(1982)

PFEFFER, J. *Barriers to the advance of organizational science: paradigm development as a dependent variable.* Academy of Management Review, vol. 18, nº 4.(1993)

SCHERER, A. y STEINMANN, H. *Some remarks on the problem of incommensurability in organization studies.* Organization Studies.(1999)

SCOTT, W. R. *Organizations: natural rational and open systems.* New York, Prenfice Hall. (1992)

SCOTT, W. R. *Institutions and Organizations.* Thousand Oaks, Sage.(1995)

THOMPSON, J. *Organizaciones en acción.* México, McGraw-Hill.(1991)

VATTIMO, G. *The transparent society.* John Hopkins University Press.(1992)

WILLIAMSON, O.*The economic institution of capitalism: firms, markets, relational contracting.* New York, Free Press.(1985)